



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación docente y Clima Organizacional en
Instituciones Educativas de la UGEL 02, Lima, 2014**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magister en Administración de la Educación

AUTORES:

Br. Henry Hernando Hernández Sánchez

Br. Virginia Marzano Hidalgo

ASESOR:

Dr. Roger Soto Quiroz

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2015

Dr.
PRESIDENTE

Dr.
SECRETARIO

Dr. Roger Ivan Soto Quiroz
VOCAL

Dedicatoria

A nuestros familiares por su apoyo incondicional.

Agradecimiento

A los asesores de la presente investigación.

Declaratoria de autenticidad

Nosotros, Henry Hernando Hernández Sánchez y Virginia Marzano Hidalgo, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, de la Escuela de Postgrado, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaramos también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 09 de febrero de 2015.

Henry Hernando Hernández Sánchez
Virginia Marzano Hidalgo

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis, presentamos el trabajo de investigación titulado: Motivación Docente y Clima Organizacional en Instituciones Educativas de la UGEL 02, Lima, 2014.

En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre el Clima Organizacional y la Motivación según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 02, Lima, 2014, con una población finita de 186 docentes informantes de cinco Instituciones Educativas de la UGEL 02 y una muestra censal.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción describe el problema de investigación, justificaciones antecedentes objetivos e hipótesis que dan los primeros conocimientos del tema, así como fundamenta el marco teórico, en la segunda sección presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección se presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección presenta la discusión del tema, en la quinta sección se desarrollan las conclusiones arribadas, mientras que en la sexta sección exponen las recomendaciones y en la séptima sección se adjunta las referencias bibliográficas y por último se colocan los anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

INDICE

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	x
Abstract	xi
I: INTRODUCCION	12
1.1 Problema	56
1.2 Hipótesis	57
1.3 Objetivos	58
II: MARCO METODOLOGICO	59
2.1 Variables	60
2.2 Operacionalización de las variables	61
2.3 Metodología	63
2.4 Tipos de estudio	63
2.5 Diseño	63
2.6 Población, muestra y muestreo	64
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	65
2.8 Métodos de análisis de datos	67
2.9 Aspectos éticos	67
III: RESULTADOS	68
IV: DISCUSION	79
V: CONCLUSIONES	83
VI: RECOMENDACIONES	85
VII: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	87
ANEXOS	92

LISTA DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional	61
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable motivación docente	62
Tabla 3. Distribución de la población y muestra	65
Tabla 4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	65
Tabla 5. Resultados de la validez de contenido de los instrumentos	66
Tabla 6. Resultados de la confiabilidad de los instrumentos	66
Tabla 7. Niveles de confiabilidad	66
Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según nivel de Clima Organizacional	69
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según nivel de Clima Organizacional por dimensión	70
Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según nivel de Motivación	71
Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según nivel de Motivación docente por dimensión	72
Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según nivel de Clima Organizacional y Motivación	73
Tabla 13. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Clima Organizacional y Motivación	75
Tabla 14. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Talento Humano y Motivación	76
Tabla 15. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Diseño Organizacional y Motivación	77
Tabla 16. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Cultura Organizacional y Motivación	78

LISTA DE FIGURAS

	Página
Figura 1. Capital humano	31
Figura 2. Los componentes del talento	33
Figura 3. Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad	44
Figura 4. Ciclo Motivacional con frustración o compensación	45
Figura 5. Jerarquía de las necesidades de Maslow	51
Figura 6. Esquema del diseño de investigación correlacional	64
Figura 7. Distribución porcentual de alumnos según nivel de Clima Organizacional	69
Figura 8. Distribución porcentual de docentes según nivel de Clima Organizacional por dimensión	70
Figura 9. Distribución porcentual de docentes según nivel de Motivación	71
Figura 10. Distribución porcentual de docentes según nivel de Motivación por dimensión	72
Figura 11. Distribución porcentual de docentes según nivel de Clima Organizacional y Motivación	73

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre el Clima Organizacional y la Motivación según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 02, Lima, 2014. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 186 docentes informantes de cinco Instituciones Educativas de la UGEL 02 y la muestra fue censal. Se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos de las variables Clima Organizacional y la Motivación y se empleó como instrumento el cuestionario. Los instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad fue con la prueba Alfa de Cronbach con 0.991 y 0.969 indicándonos una alta confiabilidad. Los resultados de la investigación indican que existe relación positiva y significativa entre la Motivación Docente y el Clima Organizacional según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 02, Lima, 2014.

Palabras clave: Motivación, Clima Organizacional, Talento Humano, Diseño Organizacional y Cultura Organizacional.

ABSTRACT

The present study aimed to determine the degree of relationship between organizational climate and motivation as perceived by teachers Flagship Educational Institutions UGELs 02 Lima, 2014. The investigation was quantitative approach, basic type, correlational level, with a non-experimental, cross-sectional. The population consisted of 186 teachers four Flagship Educational Institutions UGELs 2 and the sample was census. The survey and data collection technique of organizational climate variables and Motivation was used and was used as the survey instrument. The instruments were subjected to content validity through the judgment of three experts with applicable result and the value of the reliability was tested with Cronbach's alpha 0.991 and 0.969 indicating a high reliability. The research results indicate that there is significant positive relationship between organizational climate and motivation as perceived by teachers Flagship Educational Institutions UGELs 2 Lima, 2014.

Keywords: Motivation, Organizational Climate, Human Resource, Organizational Design, and Organizational Culture.